



LISTAS NEGRAS: ANTECEDENTES Y DECLARACIÓN DE COMPROMISO PATRONAL

FICHA INFORMATIVA 2

La utilización de una lista negra es una forma extrema de discriminación antisindical. El término "lista negra" refiere a las acciones de patrones, abogados, sindicatos y otros para rastrear y compartir los nombres y otra información personal sobre las trabajadoras(es) que se sabe o se sospecha que han sido integrantes de sindicatos independientes, que están involucradas en actividades sindicales o intentos de organizar sindicatos, o que han expresado simpatía por los sindicatos o un sindicato en particular.¹

Las listas de personas trabajadoras que participan o se sospecha que participan en actividades sindicales se conocen como listas negras.² Si bien las listas negras pueden ser listas físicas de los nombres de las trabajadoras(es), también pueden ser la información que se comparte de boca en boca entre patrones o asociaciones de la industria. Se crean y se distribuyen con el fin de negar el empleo a las trabajadoras(es) cuyos nombres aparecen en dichas listas.

Crear, mantener, comprar, consultar y/o compartir listas negras, o negarse a contratar trabajadoras(es) que aparecen en dichas listas, son formas mediante las cuales se manejan las listas negras, y todas estas acciones son violaciones de la libertad sindical.

La inclusión en una lista negra puede dar lugar a discriminación en el reclutamiento y la contratación basada en la información sobre las trabajadoras(es) compartida entre patrones y sindicatos.

La inclusión en una lista negra niega a las personas trabajadoras la oportunidad de trabajar en un sector de la economía en el que pueden haber desarrollado experiencia y habilidades. Más allá de privarlas de un ingreso decente para mantenerse a sí mismas y a sus familias, esta práctica también mantiene a las trabajadoras(es) calificadas fuera del mercado laboral donde sus habilidades y experiencia son valiosas para los patrones.

¹ El manejo de listas negras también puede incluir discriminación contra las trabajadoras(es) en relación con otros problemas en el lugar de trabajo, como por ejemplo, por presentar una denuncia contra el patrón por prácticas discriminatorias o por no pagar las horas extras correspondientes.

² En México, también se refieren a las listas negras como listas de exclusión y boletines laborales.

Manejo de una lista negra

Los patrones y el personal de recursos humanos participan en el manejo de una lista negra cuando comparten información sobre las preferencias o la historia sindical de las trabajadoras(es) con otros patrones, asociaciones de patrones o agencias de terceros. Esto puede incluir información sobre personas trabajadoras actuales o anteriores que han participado en la organización u otras actividades sindicales, como intentar negociar un contrato colectivo de trabajo u organizar o participar en una huelga o paro laboral. Esto también puede extenderse a incluir en una lista negra a trabajadoras(es) cuyas simpatías por un sindicato diferente al sindicato titular son conocidas o sospechadas por los departamentos de recursos humanos, los supervisores de línea o el sindicato titular.

En algunos casos, las personas trabajadoras alegan que han sido incluidas en una lista negra simplemente por haber sido empleadas en un lugar de trabajo donde otras personas trabajadoras intentaron organizar un sindicato o negociar un contrato colectivo de trabajo.

Con el fin de evitar que simpatizantes sindicales sean contratadas para trabajar en sus instalaciones, algunos patrones en los sectores manufactureros acceden a información sobre el historial laboral de los solicitantes de empleo a través de una agencia del sector privado, como el *Buró Laboral México*, que registra los nombres de las trabajadoras(es) que han estado involucradas en conflictos o juicios laborales. Esta práctica es ilegal en virtud del Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Como refuerzo adicional, el 24 de marzo de 2026, el Senado mexicano aprobó una reforma que prohibiría explícitamente el uso de estos servicios para negar contratación laboral a las trabajadoras(es) con base en sus actividades sindicales y de otro tipo. Se prevé que la Cámara de Diputados también la apruebe, tras lo cual se convertiría en ley.³



Foto: Gabino Jiménez Velasco

³ ¡Adiós listas negras de trabajadores! Senado prohíbe el uso del buró laboral en las contrataciones, *El Economista*, 24 de marzo de 2026, eleconomista.com.mx/capital-humano/adios-listas-negras-trabajadores-senado-prohibe-buro-laboral-contrataciones-20260324-803751.html.

Ejemplos de inclusión en una lista negra:

1. En una ciudad mediana donde hay varias empresas de ensamblaje de ropa que representan una gran parte del empleo en el sector formal, los gerentes de recursos humanos de estas empresas celebran informalmente reuniones semanales o quincenales de almuerzo en las que discuten temas de interés común. Uno de los temas de conversación permanentes – no se guardan notas – es el intercambio de información sobre simpatizantes sindicales y las personas “alborotadoras” que buscan empleo en el mercado laboral local.
2. La asociación de patronos de una zona geográfica determinada mantiene un centro de intercambio de información sobre la evolución del mercado laboral. Entre la información recopilada por la asociación, que se comparte con las personas integrantes, se encuentra la identificación de las trabajadoras(es) que han estado involucradas en conflictos laborales, las trabajadoras(es) que han participado en acciones laborales (por ejemplo, desaceleraciones, huelgas u otros paros laborales) o han estado activas en la formación de o participación en sindicatos.
3. En un área geográfica donde un sindicato controla los contratos colectivos de trabajo en varias operaciones maquiladoras y hay esfuerzos continuos de las trabajadoras(es) para crear sindicatos independientes, el sindicato establecido mantiene un registro de las personas trabajadoras que son simpatizantes de los sindicatos independientes y proporciona esta información a los gerentes de recursos humanos con el fin de impedir que sean contratadas.
4. Los profesionales de recursos humanos comparten información sobre los conflictos laborales en curso en sus parques industriales y se niegan a contratar personas trabajadoras cuyo trabajo anterior estaba en una planta en huelga, lo que califica a esa empresa de problemática.

La utilización de una lista negra es una violación del derecho a la libertad sindical

Utilizar una lista negra constituye discriminación en el reclutamiento y la contratación y está prohibida en virtud de las secciones I y IX del Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo. También es una violación de la Ley Federal de Protección de Datos en Posesión de Particulares de México.

La utilización de una lista negra es reconocida como una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y una violación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que México ha ratificado.

¿Qué deben hacer los patrones?

Adoptar un compromiso contra listas negras que comprometa a la compañía a abstenerse de participar en todas las formas del manejo de listas negras y hacer circular el compromiso a todas las personas trabajadoras (ver abajo el *Modelo de compromiso patronal contra las listas negras*).

No participar y no tolerar la participación del personal de la empresa en el manejo de listas negras, incluido el intercambio de información con otros patrones y/o asociaciones de patrones sobre las actividades sindicales conocidas o percibidas de las trabajadoras(es).

No hacer referencia a las listas negras o al *Buró Laboral* en la toma de decisiones sobre reclutamiento y contratación, y abstenerse de identificar a los candidatos como problemáticos debido a la afiliación sindical o el lugar de trabajo anterior.

Eliminar cualquier pregunta o referencia a afiliación sindical o actividades sindicales de los formularios de solicitud de empleo. Asegúrese de que las preguntas sobre la asociación pasada de las trabajadoras(es) con los sindicatos o las actitudes hacia ellos no se incluyan en las entrevistas de contratación.

Negarse a aceptar o compartir información solicitada por un sindicato, otro patrón o una asociación de la industria sobre una persona trabajadora o solicitante con respecto a sus afiliaciones sindicales pasadas o intentos de organización sindical. No compartir con nadie información sobre una persona trabajadora actual o anterior con respecto a su afiliación sindical o participación en actividades sindicales en su lugar de trabajo.



Foto: Gabino Jiménez Velasco

Modelo de compromiso patronal contra las listas negras

[Nombre de la empresa] se compromete a respetar los derechos de las personas trabajadoras a la libertad sindical y la negociación colectiva y a proteger el derecho de las personas trabajadoras a la privacidad en relación con esos derechos.

Además, nos comprometemos públicamente a:

1. Cumplir con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de México que establecen las obligaciones patronales y prohibiciones destinadas a proteger el derecho de las personas trabajadoras a la libertad sindical y la negociación colectiva. También cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares destinadas a proteger el derecho de las personas trabajadoras a la privacidad en relación con la afiliación sindical, incluido el desarrollo y la distribución del Aviso de Privacidad requerido en virtud de los Artículos 15-17 de la Ley Federal de Protección de Datos.
2. Abstenernos de preguntar sobre la afiliación o el apoyo sindical actual o pasado de una persona trabajadora por cualquier medio no autorizado por la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de Protección de Datos, como durante el proceso de solicitud de empleo, incluidas entrevistas, o de cualquier otra fuente que pueda identificar las actividades sindicales actuales o pasadas de las personas trabajadoras, su afiliación o apoyo a cualquier sindicato. Esto incluye eliminar de los currículos y formularios de empleo cualquier información que pueda identificar la afiliación sindical de una persona trabajadora.
3. Abstenernos de capturar, en los sistemas de recursos humanos o a través de cualquier otro método, información que identifique a una persona trabajadora como un defensor de cambios en las condiciones de trabajo, un participante en acciones en el lugar de trabajo o como alguien que ha presentado quejas ante las autoridades laborales, incluidos los tribunales laborales, sobre las condiciones de trabajo o la negación de los derechos laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo.
4. Abstenernos de divulgar cualquier información descrita anteriormente a cualquier entidad privada, incluidas las agencias de empleo, las empresas de recopilación de datos, el *Buró Laboral* u otros patrones, a menos que lo autorice la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de Protección de Datos.
5. Abstenernos de tomar decisiones de contratación basadas en la afiliación sindical actual o pasada de los solicitantes o el apoyo a un sindicato.
6. Abstenernos de tomar cualquier medida destinada a impedir la capacidad de las personas trabajadoras para encontrar un empleo futuro basado en la afiliación o el apoyo sindical actual o pasado, el apoyo a cambios en las condiciones de trabajo o la presentación de quejas relacionadas con las condiciones de trabajo ante las autoridades laborales, incluidos los tribunales laborales.

Esta ficha informativa forma parte de la caja de herramientas sobre la libertad sindical en México, publicada por la RSM y disponible en: maquilasolidarity.org/es/recursos-libertad-sindical-mexico.